

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Utiliser mon smartphone perso pour travailler où et quand je veux, c'est tout bénéfice pour mon employeur, il ne va pas oser me contrôler !

Burnet, Christine

Published in:
Trends

Publication date:
2015

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Burnet, C 2015, 'Utiliser mon smartphone perso pour travailler où et quand je veux, c'est tout bénéfice pour mon employeur, il ne va pas oser me contrôler !' *Trends*, p. 66.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



La tendance BYOD est de plus en plus plébiscitée par les entreprises. Quelles sont les règles à respecter en matière de vie privée?

Le BYOD (*bring your own device*) est une pratique de plus en plus répandue, consistant pour un travailleur à utiliser un périphérique personnel afin d'accéder au réseau de son employeur et d'effectuer des tâches professionnelles.

Cette pratique présente des avantages dans un monde de plus en plus connecté, citons principalement l'amélioration du rapport à l'outil de travail; plus besoin en effet d'emporter deux smartphones dans sa poche, l'un privé et l'autre professionnel, ni d'utiliser le matériel parfois

désuet de l'employeur.

Mais les risques encourus par l'employeur peuvent s'avérer critiques. Il lui est donc conseillé de mettre en place un contrôle du matériel pouvant se connecter à son réseau.

Mon employeur est-il autorisé à contrôler mon matériel personnel ?

On le sait, dans le cadre d'un contrat de travail, les prestations du travailleur sont effectuées sous l'autorité de l'employeur, celui-ci est donc autorisé à vérifier la

bonne exécution du travail.

Si le matériel est mis à disposition par l'employeur, le contrôle effectué sur le matériel se justifie par le fait que l'employeur en est le propriétaire. Mais qu'en est-il lorsque le matériel utilisé appartient au travailleur? Le contrôle du matériel et de son utilisation se justifie dès lors par la sauvegarde des intérêts de l'entreprise et la nécessité de garantir sa pérennité.

L'entreprise ne peut mettre en péril la sécurité de son réseau et/ou des données auxquelles le travailleur a accès. D'autant qu'il peut s'agir de données à caractère personnel pour lesquelles il est considéré comme responsable du traitement et a, à ce titre, des obligations légales à remplir.

Et ma vie privée ?

L'arsenal de mesures prises par l'employeur vis-à-vis du matériel personnel du travailleur constitue une ingérence dans la vie privée de ce dernier. Or, il est admis que le droit au respect de la vie privée s'applique également dans la sphère professionnelle.

L'employeur veillera donc à respecter les conditions posées pour justifier une telle ingérence.

Concrètement, il rédigera une *policy* dans laquelle seront précisés l'objectif du contrôle et ses modalités (la manière d'atteindre cet objectif). Il s'assurera de la proportionnalité entre les deux, c'est-à-dire de leur adéquation. On ne contrôle pas avec des moyens dignes de la NSA le matériel d'un travailleur qui a uniquement accès à l'agenda électronique! Le risque est de voir cette ingérence qualifiée d'injustifiée.

Malheureusement, le BYOD s'introduit généralement de manière clandestine, les travailleurs se connectant encore trop souvent au réseau professionnel sans que l'employeur n'ait anticipé et encadré cette pratique via un document adéquat.

En conclusion, sur le réseau de votre employeur, ne croyez pas que votre outil de travail personnel s'utilise comme vous le souhaitez. ☺

CHRISTINE BURNET
Chercheuse au CRIDS
(Université de Namur).
Projet de recherche
«Trust in end user
device» financé
par la Région wallonne.

